

1. はじめに

『20・30』2020年までに女性管理職比率30%へ

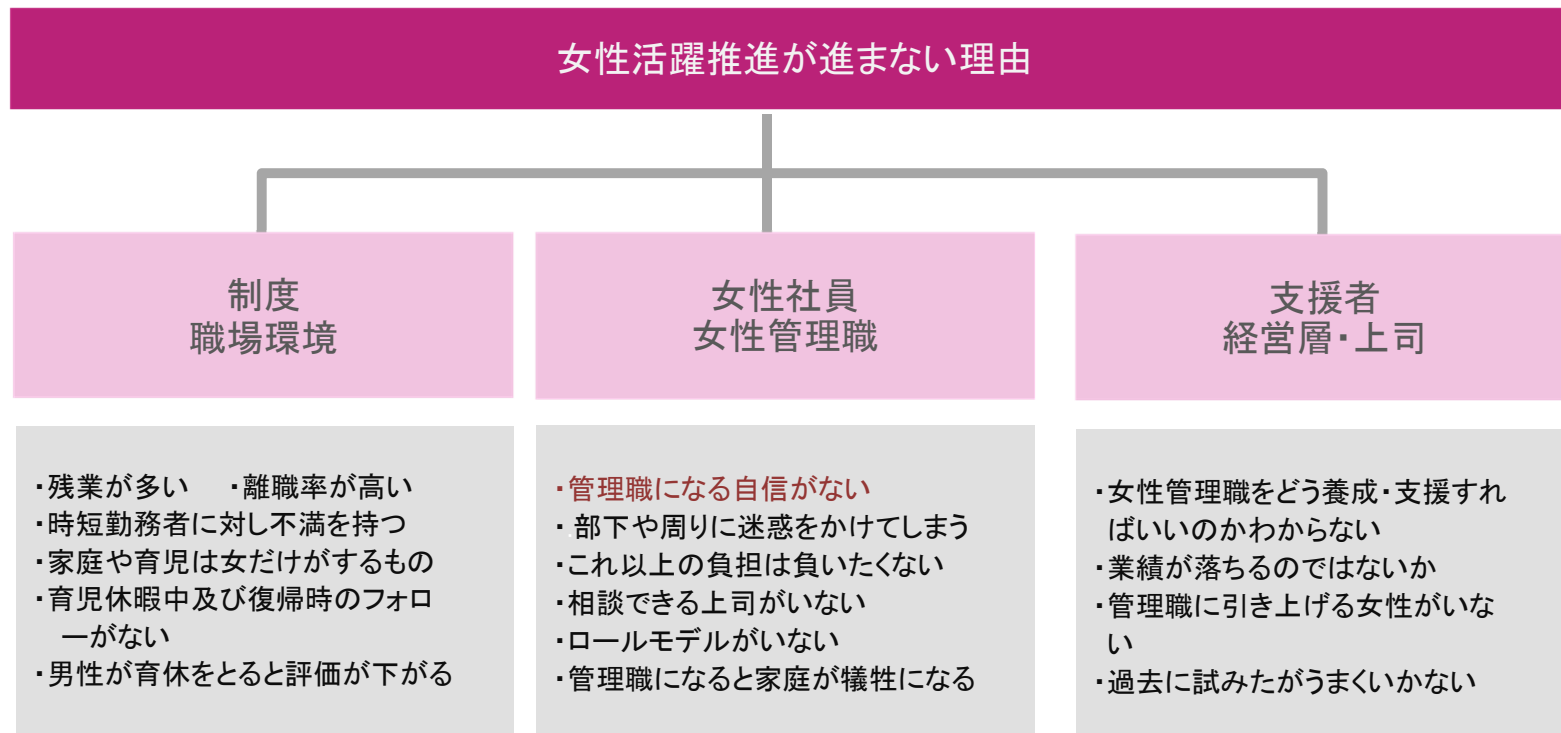
安倍政権は2020年までに女性管理職の比率を30%に引き上げる方針を出しました。しかしながら日本の女性管理職が占める割合は約7.8%と、依然として世界最低レベルにとどまったままです。少子超高齢化に伴い、日本の労働人口は減り、介護問題も大きな課題となることが予想され、ワークライフバランスのとれた働き方ができる会社かどうかは、10年後、20年後の日本企業存続を左右する条件となるでしょう。女性の活躍推進はもはや女性管理職の養成だけでなく、組織全体で女性が活躍する新たな組織風土をつくることが求められています。今回はロールモデルとなる女性管理職の養成と、組織で働く女性、働きたい女性と企業が、共に成長する組織づくりを目的としたプログラムをご提案いたします。

- 女性管理職の養成
- 女性のキャリア開発
- 経営者・上司の支援
- 女性活躍推進のコンサルティング
- 女性活躍推進を成功させる組織づくり
- 女性活躍推進公開講座の開催
- ダイバーシティへの取り組み



2. 女性活躍推進は管理職の育成だけでは成功しない？！

女性活躍推進が進まない理由として3つのことが挙げられます。1つめは女性に男性と同様の役割や期待、リーダーとなるためのチャンスや教育の機会が与えられなかったこと。2つめは『結婚したら家庭や育児の負担は女性だけが負うもの』という固定概念。3つめは育児休暇取得者、時短勤務取得者はキャリアのラインから外れてしまうことです。現在の女性管理職の多くは、極端にワークに偏った働き方をしています。その姿をみた女性社員は「管理職にはなれない、なりたくない」と捉えてしまうのです。また、仕事と家庭を両立させる働き方は、今後迎える大介護時代に備えたモデルケースとなるだけでなく、優秀な若手社員の採用と離職防止のためにも必要不可欠な取り組みです。現在、家庭や育児負担が極端に偏っている女性にスポットを当て、ワークライフバランスのとれた多様性のある働き方をしながらしっかり成果が出せるロールモデルづくりを女性だけが頑張るのではなく、経営者の理解と上司の支援、組織や制度の見直しなど組織全体で取り組むことが求められます。



3. 女性活躍推進プログラム 3つのポイント

Point 1.

- **女性の不安を払拭し、新しいロールモデルとなる実践力のある女性管理職を養成します**
 - なぜ女性だけを集めた研修が必要なのか？

女性管理職を養成する際、最初のハードルは女性自身が『管理職になる自信がない』という不安要因です。ワークライフバランスをとりながら仕事を両立するロールモデルがない、相談できる上司もない状況で女性管理職を養成するためには、管理職としてのスキルを身に付けるだけでなく、女性ならではの悩みを共有し、問題解決を同時に行う必要があります。本プログラムは、新しいロールモデルとなる女性管理職をサポートしながら養成するとともに、現場で成果をだすための実践的な内容となっております。

Point 2.

- **女性活躍推進をすすめる経営者・上司の支援を致します**

女性管理職を養成しただけでは女性が活躍する会社にはなれません。女性管理職の養成だけでなく、経営者や上司にも一緒に取り組んでいただき、会社全体が多様性を認め、活性化する組織づくりが必要です。本プログラムは経営者や上司への支援者研修、オフサイトミーティングにより、会社側と女性の意識や価値観のズレをなくし、問題を共有しながら問題解決していきます。

Point 3.

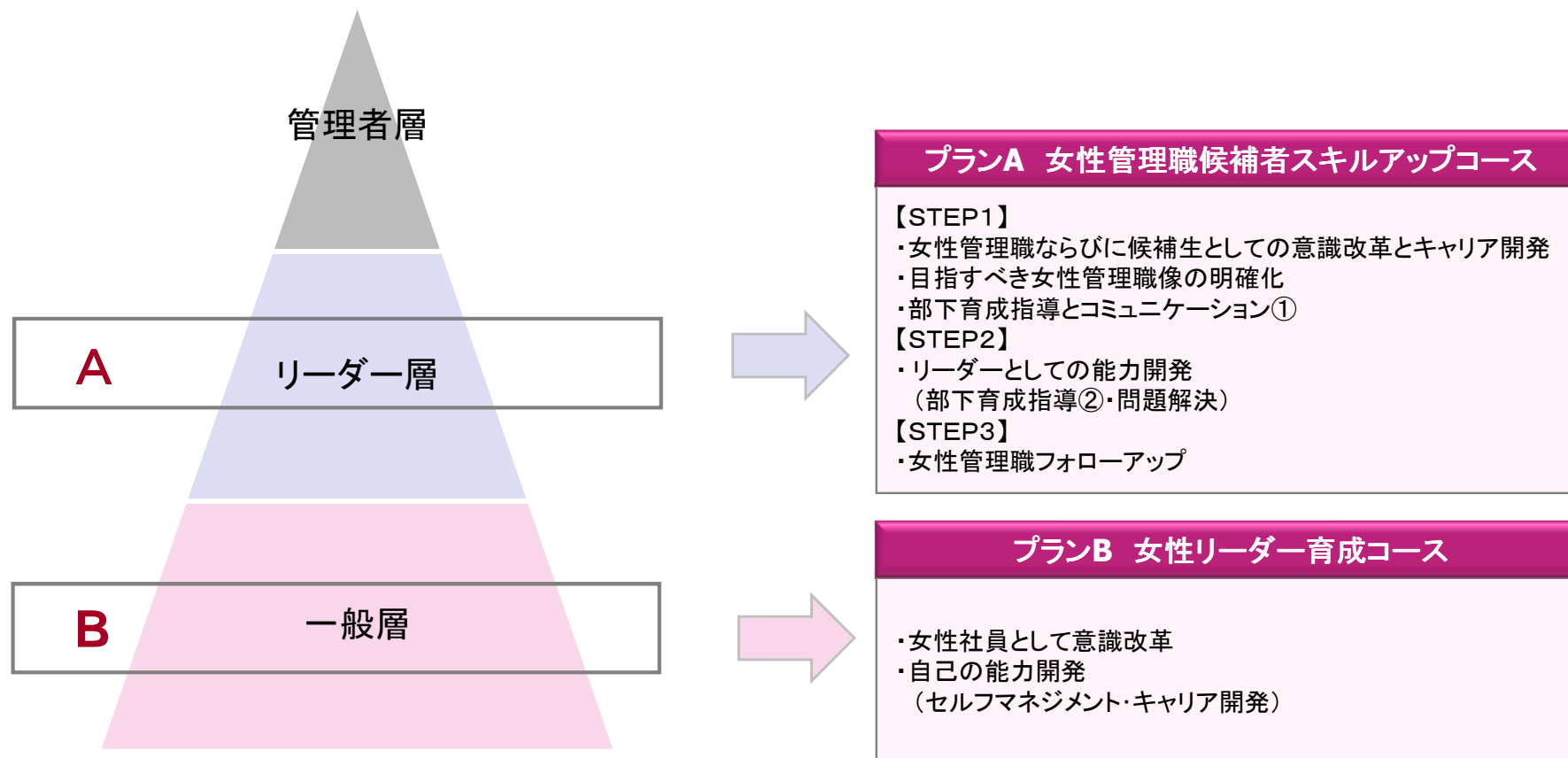
- **女性だけでなく社員がイキイキと働ける組織づくり**

本プログラムでは、オフサイトミーティングにより、お互いの共通理解が深まり、多様性のある働き方、ダイバーシティの推進にスムーズに取り組むことができます。また、異業種の意見交換会において他社の様々な取り組みや成功例、失敗例を共有しながら自社にあった体制づくりが可能になります。

4. 女性活躍推進プログラム概要

女性管理職はすぐには育たない。『2020年に女性管理職30%』という数値目標はあるものの、今まで女性に管理職になるための教育も機会も与えられていない状況では、急に役職をつけたとしても成果を出すことはできません。

組織全体で女性活躍推進を進めていくための第一歩として、まずは女性と経営者、上司の意識改革を行い男女関係なく社員がイキイキと働き、短時間でも成果を挙げられる多様性のある働き方の重要性について理解し、組織全体で女性の活躍推進を進めるためのキックオフを行います。次に女性の強みや持ち味を活かしたキャリアプランを作成し、結婚してもしなくても、子どもを産んでも産まなくても自分の持ち味を活かし組織に貢献できる女性リーダーを育成致します。



5. 女性管理職候補者スキルアップコース

プラン A

	女性リーダー	経営者・上司	女性・経営者・上司
STEP 1	<p>男性・女性の固定概念を変え、多様性のある働き方の必要性和新しいキャリア形成の理解</p> <p>意識改革とロールモデルの明確化（4日間）</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 女性活躍推進セミナー ● キャリアデザイン研修 ● 目指すべき女性管理職のコンピテンシー ● 部下育成指導力向上研修① 	<p>意識改革</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 女性活躍推進プログラムキックオフ（3H） ● 支援者セミナー（3H） 	<p>相互理解・共有</p> <ul style="list-style-type: none"> ● オフサイトミーティング
STEP 2	<p>実践力のある女性リーダー・管理職の養成と組織の問題解決</p> <p>リーダーのスキル向上（7日間）</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 部下育成指導力向上研修② ● 問題解決の基礎編 ● 問題解決実践編①～③ ● 問題解決実践取り組み発表 	<p>問題解決（3日間）</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 問題解決研修 ● 部下育成指導力向上研修 	<p>課題共有・解決</p> <ul style="list-style-type: none"> ● オフサイトミーティング ● 異業種意見交換会
STEP 3	<p>女性管理職フォローアップ（4日間）</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 女性管理職のコンピテンシーの振り返り ● チームビルディング 	<p>支援者フォロー（2日間）</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 問題解決フォロー研修 ● 支援者フォローアップ研修 	<p>課題共有・解決</p> <ul style="list-style-type: none"> ● オフサイトミーティング